

SAMVÆRSPOLITIK

for adfærd mellem frivillige, samt frivillige og medarbejdere

INDLEDNING

Ældre Sagen accepterer ikke krænkende adfærd, herunder seksuel chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, mobning, racistiske ytringer, vold eller voldelig/krænkende adfærd.

Alle frivillige såvel som medarbejdere har ret til at blive behandlet med respekt, og vi har pligt til at omgås hinanden på en respektfuld og værdig måde.

Denne politik vedrører relationen mellem frivillige samt relationen mellem frivillige og medarbejdere.

En særskilt politik regulerer forholdet mellem medarbejdere.

Ældre Sagen vil arbejde for, at alle frivillige og medarbejdere kender Ældre Sagens samværs politik som grundlag for at forebygge, håndtere og stoppe eventuel krænkende adfærd i Ældre Sagen.

1. FORMÅL

- 1.1 Formålet med politikken er at fastlægge rammerne for samvær og adfærd blandt frivillige samt mellem frivillige og medarbejdere i Ældre Sagen. Medlemmer er ikke omfattet.

2. MÅLSÆTNING

- 2.1 Krænkende adfærd tolereres ikke i Ældre Sagen.
- 2.2 I Ældre Sagen har vi et fælles ansvar for at forebygge og stoppe krænkende adfærd, uanset, hvem der udviser eller udsættes for uønsket og krænkende adfærd.
- 2.3 Alle frivillige og medarbejdere i Ældre Sagen skal vide, hvordan de håndterer krænkende adfærd og kende deres handlemuligheder.

3. DEFINITION (Arbejdstilsynets vejledning)

- 3.1 Krænkende adfærd er en samlet betegnelse for al uønsket og uvelkomment fysisk, verbal eller ikke-verbal adfærd og handlinger, hvad enten det er af racistisk, seksuel eller religiøs karakter. Herunder mobning, seksuel chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, vold eller anden grænseoverskridende adfærd.
- 3.2 Der er tale om **krænkende adfærd**, når en eller flere personer gentagne gange eller på grov vis udsætter andre personer for adfærd, ytringer eller handlinger, der opfattes som nedværdigende eller ydmygende.
- 3.3 Der er tale om **mobning**, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange - på grov vis udsætter andre personer for uønsket adfærd, der opfattes som ydmygende eller nedværdigende. Det kan f.eks. være bagtalelse, udelukkelse fra fællesskabet, latterliggørelse, ignorering mv. Drillerier, der af begge parter opfattes som godsindede eller enkeltstående konflikter, er derimod ikke mobning.
- 3.4 Der er tale om **seksuel chikane**, når en eller flere personer udsætter andre for uønsket seksuel opmærksomhed. Det kan f.eks. være uønskede berøringer, sjofle vittigheder, opfordringer til seksuelt samkvem eller visning af pornografisk materiale.
- 3.5 Der er tale om **voldelig adfærd**, når en eller flere personer udsætter andre personer for fysisk eller psykisk vold. Det kan f.eks. være trusler, overfald, fjendtlighed, spyt eller ydmygelse.

4. RETNINGSLINJER

4.1 Som leder af frivillige og leder af medarbejdere

- 4.1.1 Ledere af frivillige og ledere af medarbejdere har et særligt ansvar for at sikre et godt miljø for samvær. Du skal derfor altid tage det alvorligt, hvis du modtager information om mulig seksuel chikane, mobning, vold eller anden krænkende adfærd over for en frivillig eller en medarbejder i Ældre Sagen.
- 4.1.2 Du skal i overensstemmelse med samværspolitikken udtrykke en klar holdning imod krænkende adfærd, og du skal straks iværksætte en procedure, der kan afklare sagen og bringe den uønskede adfærd til ophør, samt i grove tilfælde sanktionere jf. nedenfor.
- 4.1.3 Håndtering af konkrete sager skal ske under hensyntagen til både de implicerede parter og lovgivning.

4.2 Som krænket

- 4.2.1 Som frivillig eller medarbejder i Ældre Sagen skal du ikke tåle nogen form for nedværdigende eller grænseoverskridende adfærd fra andre frivillige eller medarbejdere.
- 4.2.2 Hvis du bliver udsat for krænkende adfærd, er du i din gode ret til at sige fra, selvom det kan være svært. Det er vigtigt at sige fra, idet personer, der udviser krænkende adfærd, efterfølgende ofte giver udtryk for, at vedkommende opfattede situationen på en anden måde end den krænkede og eventuelt tror, at den udviste adfærd var accepteret.
- 4.2.3 Hvis du siger fra, skal den person, du siger fra overfor, respektere dette. Det gælder også, selv om vedkommende synes, at der er tale om uskyldig adfærd eller, at det bare er for sjov.
- 4.2.4 Der er ofte forskellige forklaringer på, hvad der er sket, og det er derfor vigtigt at du ikke sletter eventuel dokumentation for den krænkelse, som du er blevet udsat for, herunder fx SMS'er, e-mails, billeder, talebeskeder m.m.

4.3 **Som frivillig**

- 4.3.1 Hvis du oplever krænkende adfærd, skal du søge hjælp hos din nærmeste frivillige leder, der sammen med dig tager sagen videre til lokalafdelingsformanden.
- 4.3.2 Du kan gå til din lokalafdelingsformand, hvis du ikke ønsker at involvere din nærmeste frivillige leder, eller det er din frivillige leder, der har udvist krænkende adfærd. Hvis du oplever, at dette ikke er tilstrækkeligt til at stoppe den krænkende adfærd, kan du henvende dig til Ældre Sagens frivilligafdeling for hjælp.

4.4 **Som medarbejder**

- 4.4.1 Som medarbejder skal du søge hjælp hos din leder, hvis du oplever krænkende adfærd.
- 4.4.2 Hvis du som medarbejder, ikke ønsker at involvere din leder eller oplever du, at involvering af din leder ikke er tilstrækkelig til at stoppe den krænkende adfærd, kan du henvende dig til HR-chefen eller SU næstforperson for hjælp til at håndtere krænkende adfærd.

4.5 **Som vidne til krænkende adfærd**

- 4.5.1 Hvis du bliver vidne til krænkende adfærd, skal du ikke forsøge at undgå situationen, men derimod sige tydeligt fra over for den, der udviser krænkende adfærd.
- 4.5.2 Du skal støtte den person, som den krænkende adfærd går udover. Din opbakning kan være afgørende for, at den krænkede kommer godt igennem hændelsen.
- 4.5.3 Hvis den krænkede part er indforstået med det, kan du efterfølgende tage en samtale med den person, som har udvist krænkende adfærd, med henblik på at få den uønskede adfærd bragt til ophør.
- 4.5.4 Hvis du oplever, at den krænkende adfærd fortsætter efter, at der er blevet sagt fra, skal du som frivillig oplyse forholdet til din frivillige leder. Inden du bringer sagen videre, skal du dog sikre dig, at den krænkede er indforstået med dette.
- 4.5.5 Som medarbejder skal du oplyse forholdet til din leder. Inden du bringer sagen videre, skal du dog sikre dig, at den krænkede er indforstået med dette.

5. PROCEDURE

- 5.1 Proceduren vil herefter være, at din lokalafdelingsformand tager en undersøgende samtale med den, der har oplyst om forholdet, den krænkede part, eventuelle vidner, samt med den som angiveligt har udvist krænkende adfærd, for at afklare sagen og på det grundlag tage de nødvendige skridt til at løse situationen og bringe eventuel uønsket og krænkende adfærd til ophør.

Såfremt krænkelsen vedrører en medarbejder vil det være pågældendes leder samt chefen for frivilligafdelingen, der iværksætter den ovenfor omtalte procedure.

- 5.2 Det kan være nødvendigt at inddrage flere i samtalerne.
- 5.3 Der skal følges op på status hos den krænkede for at sikre, at vedkommende føler sig tryk. Ansvar ligger hos den person, som har håndteret sagen.

6. SANKTIONER

- 6.1 I mange tilfælde kan sager om uønsket eller krænkende adfærd løses gennem dialog. I nogle tilfælde kan sagen løses med en undskyldning. Hvis der derimod er tale om grove eller gentagne tilfælde af krænkende adfærd, skal der iværksættes passende sanktioner over for den, der har udvist uønsket eller krænkende adfærd.

Grove tilfælde af krænkende adfærd bør føre til at samarbejdet med den frivillige bringes til ophør.

- 6.2 Såfremt, der er tale om en medarbejder, bør grove tilfælde af krænkende adfærd føre til afskedigelse eller bortvisning af den, der krænker. I mindre grove tilfælde kan der blive tale om en påtale eller advarsel.

Ubegrundede beskyldninger kan medføre en påtale eller at samarbejdet med den frivillige, der er fremkommet med falske eller grundløse påstande om krænkende adfærd bringes til ophør.

- 6.3 Såfremt, der er tale om en medarbejder, kan dette medføre sanktioner, herunder advarsel, afskedigelse eller bortvisning af den, der er fremkommet med falske eller grundløse påstande om krænkende adfærd.

7. SPØRGSMÅL

7.1 Frivillige kan rette spørgsmål til samværspolitikken til lokalafdelingsformanden eller Frivilligafdelingen.

Medarbejdere kan rette spørgsmål til samværspolitikken til egen leder eller HR-chefen.

8. SU- OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

Der henvises til punkt 4.3 i Adfærdspolitikken for medarbejdere.